



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela
básica “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ayora González Lidia Nury (ORCID: 0000-0002-8339-9808)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Con mucho orgullo y satisfacción dedico este trabajo de investigación a quien me dio la vida y me bendice cada día de manera incondicional durante el tiempo de elaboración del mismo día a día.

A mis hijos quienes fueron pilar fundamental para llegar a mi meta a mi madre y esposo que cada día han estado apoyándome, guiándome y motivándome incondicionalmente y toda mi familia

Lidia Nury

Agradecimiento

*A Jesús, por prestarme vida y
oportunidad de poder cumplir una
meta más en mi vida*

*A la Escuela de pos grado César Vallejo
de Piura por acogerme en ella para
emprender este nuevo reto académico, y
a los tutores de esa prestigiosa
institución quienes fueron los que me
bridaron sus conocimientos y
experiencias que me han permitido
desarrollarme de forma profesional y a
toda mi familia que de una u otra
manera supieron apoyarme en la
realización de mi tesis.*

Gracias

Lidia Nury

Página del jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, AYORA GONZÁLEZ Lidia Nury, estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César, Vallejo, identificada C.I. 0917883084, con la tesis titulada "Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica "Manuela Cañizares", El Triunfo, Ecuador, 2018"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente.
3. tesis no ha sido auto plagiada es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. La información presentada en los resultados son reales, no han sido parcelados ni duplicados ni copiado y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa representar falsa mentes las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, abril de 2019



LIC. AYORA GONZALEZ, Lidia Nury

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. Introducción:	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos:	3
1.3. Teorías relacionadas al tema:	6
1.3.2 Desempeño laboral docente:.....	11
1.4. Formulación del problema:.....	13
1.5. Justificación del estudio.	14
1.6 Hipótesis.	14
1.6.1. Hipótesis General.	14
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	14
1.7. Objetivos	15
1.7.1. Objetivo general:	15
1.7.2. Objetivos Específicos	15
II. MÉTODO:	17
2.1. Tipo y diseño de Investigación	17
2.2. Operacionalización:.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
Instrumentos:.....	19
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos:	20
III. RESULTADOS:	21
3.1 Estadística descriptiva:	21
IV. DISCUSIÓN:	33
V. CONCLUSIONES:	37

VI. RECOMENDACIONES:	38
REFERENCIAS:	39
ANEXOS	42
Anexo 1. Ficha de instrumento para medir el clima institucional	42
Anexo 2. Ficha de evaluación del clima institucional	43
Anexo 3. Ficha de instrumento para medir el clima institucional	46
Anexo 4. Matriz de consistencia	48
Población	48
Anexo 5. Matriz de validación	50
Anexo 6. Matriz de validación del instrumento	51
Anexo 6. Oficio de solicitud	56
Anexo 7. Certificado de autorización	57
Anexo 8. Certificado de constancia	58
Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad	59
Anexo 10. Pantallazo de Turnitin	60
Anexo 11. Autorización de publicación de la tesis	61
Anexo 12. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	62

Índice de Tablas

Tabla 1: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.	21
Tabla 2: Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.....	22
Tabla 3: Influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.	23
Tabla 4: Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.	24
Tabla 5: Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.	25
Tabla 6: Influencia de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.	26
Tabla N° 7. Influencia del clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.....	27
Tabla N° 8. Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.....	28
Tabla N° 9. Influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018	29
Tabla N° 10. Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018	30
Tabla N° 11. Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018	31
Tabla N° 12. Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018	32

RESUMEN

Esta investigación estuvo motivada por conocer los aspectos que influyen sobre el nivel de desempeño de los docentes que se ha identificado en la escuela; por este motivo, se planteó determinar la influencia del Clima institucional en el desempeño docente de la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador, 2018.

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y una muestra que fue igual a la población, es decir estuvo conformada por 23 docentes de la escuela “Manuela Cañizares”; los instrumentos aplicados fueron, la encuesta, para el clima institucional, y la ficha de observación, para el desempeño docente. Para contrastar las hipótesis se aplicó la “r” de Pearson.

Con los resultados alcanzados y su sistematización se pudo determinar que existe influencia significativa del Clima institucional y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,721, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01.

Palabras claves: Clima, organizacional, desempeño, laboral, actitudes.

ABSTRACT

Analyzing the diagnosis of the work climate and how it affects the performance of the workers in the "Manuela Cañizares" school, the concern arose to know which or which are the variables that affect them; for this reason, the general objective of the present investigation was to determine the influence of the institutional climate on the work performance of the teachers of the basic school "Manuela Cañizares", El Triunfo, Ecuador, 2018.

The investigation assumed the quantitative type, with a transectional cut and a descriptive correlational design. The population and sample consisted of 23 teachers from the "Antonio Neumane" school, El Triunfo, Ecuador, 2018; that is, it was constituted in a sample population. The chosen technique for the collection of information was the survey and its instrument was the questionnaire, prepared by the same researcher, for which it was submitted to validity and reliability, before its application.

With the results achieved it was possible to determine that there is a significant influence of the institutional climate and the teaching work performance in the school "Manuela Cañizares", El Triunfo-Ecuador 2018 because when applying the Pearson correlation coefficient, 0.721 was obtained, which indicates a relationship high and direct and bilateral significance less than 0.01.

Keywords: Organizational, climate, work, performance, attitudes.

I. INTRODUCCIÓN:

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional el clima institucional es considerado relevante desde el punto de vista práctico educativo como parte esencial en el desarrollo de los procesos de aprendizaje porque se observa que las formas de convivir están estrechamente ligados al clima institucional y esta repercute en forma directa en la comunidad educativa y su práctica; mundialmente se lo vincula con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la mejora en el desempeño de los docentes.

El problema de desempeño docente es notorio, como por ejemplo en México, donde (García, 2015, pág. 41) mencionan que

Durante los procesos de evaluación de desempeño docente para el ciclo 2015-2016, un 60% de docentes de educación básica y un 67% de docentes de educación media superior no alcanzaron una calificación satisfactoria, lo que dejaría solamente entre el 33% y 40% de docentes con un desempeño elevado. Lo preocupante es que estas cifras parecen tener una relación con el rendimiento de los estudiantes.

Con el avance de la ciencia y la tecnología, la concepción sobre el desarrollo de las organizaciones ha sufrido un cambio vertiginoso; en este sentido, la mirada se centra en la forma de relacionarse los miembros de la institución y el ambiente que se crea en estas relaciones; por este motivo, según (Viacava, 2016, pág. 21) “El clima institucional se torna en un tema de marcado interés en nuestros días, por lo tanto se ha convertido en un elemento de mucha importancia estratégica para cualquier organización, especialmente una institución educativa”.

Se sabe que la educación y las instituciones educativas generan un proceso innovador y transformador, por lo que la gestión educativa tiene un rol importante. Los directivos asumen la responsabilidad del éxito o el fracaso de las instituciones educativas con participación de todos los miembros de la comunidad educativa; principalmente el docente, quien es el protagonista de un buen Clima institucional y, por ende, tener un adecuado desempeño. (Escobar, 2017, pág. 34) Indica que “El Clima institucional es fundamental para

el buen funcionamiento de las organizaciones, teniendo en cuenta que gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización”. Es decir que el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser varón y mujer, comportamiento laboral, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

En Ecuador, son pocos los estudios reportados sobre clima institucional comparado con lo que se reporta en otros países, básicamente porque mucho de los estudios realizados se enfocan a través de consultorías y los resultados son entregados a los interesados o manejados de forma confidencial y la falta de difusión contribuye al desconocimiento de la evolución de ese constructo en el país.

Según (Guillen, 2015, pág. 58) en el sistema educativo del Ecuador es necesario examinar el Clima institucional en el desempeño docente porque puede constituirse en una herramienta clave para que las instituciones educativas puedan mejorar los procesos internos y tomar decisiones administrativas que fortalezcan el ambiente laboral, de tal forma que los trabajadores contribuyan a mantener y mejorar la calidad del servicio educativo, ya que el fin de la educación es la formación de las nuevas generaciones.

En este sentido, en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo se puede percibir que el desempeño docente no es el ideal; además se presenta de manera dispar, por lo que no se puede hablar de un desempeño armonioso; por esta razón, es importante identificar cuál es la causa del estado actual; es decir, verificar la relación entre el Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

1.2. Trabajos previos:

De acuerdo a una búsqueda concienzuda se ha identificado los siguientes estudios:

A nivel internacional, (García, 2015, pág. 34), presentó su estudio titulado: “La Calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño laboral docente en la Escuela de Postgrado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UMSM”. Presentada para optar el grado de Doctor en Educación, en la UNMSM de Lima. La investigación es básica, de tipo y diseño descriptivo y correlacional; es un estudio no experimental, de corte transeccional. Sostiene en cuanto a la hipótesis general que la gestión académica de calidad está relacionada de manera significativa con el desempeño de los profesores de acuerdo con la percepción alumnos de Maestría en la Universidad Mayor de San Marcos. La relación llega a un nivel de aceptación de 37.5%. Por otro lado, se identifica que se relacionan significativamente la calidad de la gestión académica-administrativa y la responsabilidad del maestro, también con un nivel de 37.7%. Entre la calidad de la gestión académico-administrativa y el dominio científico y tecnológico del maestro, hay un nivel regular que llega al 25.5%. Cuando se relaciona con las relaciones interpersonales se obtiene un 31.5%, mientras que con valores éticos del maestro se consigue un nivel moderado de 30.3%. En este caso, la importancia de verificar este estudio radica en que ha constatado la relación entre la calidad de la gestión académico – administrativa (en la que juega papel fundamental el monitoreo) y el desempeño laboral docente o gestión pedagógica.

Esta investigación aporta una visión sobre cómo el desempeño laboral docente se relaciona con otras variables como la calidad de la gestión académico administrativa, lo que será útil para establecer si en el contexto nuevo en el que se aplicará el estudio presente presenta resultados similares o no.

De igual manera (Domínguez, 2015, pág. 41), llevó adelante una investigación de título: “El desempeño laboral docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”, trabajo de investigación presentado Facultad de Medicina de la UNMSM con el propósito de obtener el grado de Magíster en Medicina. Al arribar a conclusiones se da cuenta que los aspectos de desempeño profesional del docente y la metodología didáctica tienen influencia

positiva en el rendimiento académico de los alumnos. De esta manera, el aspecto desempeño del maestro incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un nivel de 1.42; de la misma manera, el aspecto metodología didáctica también influye de forma significativa al incrementar el rendimiento académico de los alumnos en 1.26 y el factor de influencia en conjunto del desempeño laboral docente y metodología didáctica no tienen impacto significativo en el rendimiento académico de los alumnos.

En este caso, el antecedente permitirá reflexionar sobre el comportamiento de la variable desempeño docente al relacionarla con el rendimiento de los alumnos. Es importante el escenario planteado porque permite ir comparando las coincidencias y las diferencias ante variables diversas.

Por otro lado, (Olaz, 2014, pág. 21) ejecutó una investigación titulada Definición de un prototipo de clima laboral en la administración por competencias , indica que el clima es un asunto “ajeno” a la tarea que está ejecutando la persona, dado que quizás se tengan diferentes sensaciones de clima en personas que se desarrollan en la misma actividad, y es que la percepción que de lo real albergan las personas, puede hacerlo inconscientemente tener distorsiones por otra serie de elementos que contaminan. El análisis del clima laboral debe ser concebido, más que como un periodo, limitado temporalmente, como un proceso lleno de dinamismo que varía en función de las coordenadas del tiempo y del espacio, sin que por esto signifique una imagen proyectada de sí mismo, aun en el corto plazo. Por esta razón, el desarrollo de la capacidad para anticiparse a situaciones contrarias y comprometedoras, esto permite menguar su degradación del mismo por medio del tratamiento anticipado de los síntomas y, lo que es fundamental, entender que variables se encuentran intervinientes. De acuerdo al estudio, la concepción de un modelo de gestionar por competencias ayuda a la construcción de una dinámica organizativa y de gestión por competencias ayuda a construir una dinámica de organización y de gestión de recursos de personal, haciendo explícitos los valores.

Si bien es cierto la metodología y los objetivos son diferentes, es importante analizar estos resultados porque aportan una visión comparativa de la variable clima institucional y su comportamiento en ámbitos administrativos.

A nivel nacional se ha abordado estudios como el de (Arreaga, 2016, pág. 34) en su tesis Evaluación del desempeño de los docentes de la Escuela Primaria “Julio Reyes Gonzales” de la comuna “San Pedro” de la provincia de Santa Elena. Propuso el diseño de un plan de mejoras y establece como objetivo el ayudar de forma práctica e inmediata a los docentes que imparten su cátedra, para lo cual se desarrolló un estudio basado en el método descriptivo y explicativo y bajo la modalidad de proyecto factible se aplicaron encuesta a 6 docentes, 38 padres de familia y 60 estudiantes. Los resultados de la evaluación de desempeño laboral docente mostraron que entre los seis docentes evaluados se obtuvo un promedio bueno en las cuatro dimensiones (curricular gestión de aprendizaje desarrollo profesional y compromiso ético). Entre las conclusiones más importantes Arreaga, destaca que es necesario que los docentes continúen un mismo modelo de enseñanza e incorporen nuevas pedagogías en su instrucción.

Esta investigación implica reconocer que la variable desempeño laboral docente ha sido trabajada con dimensiones similares alas del presente estudio, por lo que se comporta como un antecedente directo.

Por otro lado, (Silva, 2016, pág. 23) realizó una investigación que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del papel de los profesores y de la experimentación en aprendizajes de los alumnos como un aspecto determinante en la educación. La muestra estuvo conformada por el personal del colegio Sara Serrano, del cantón Huaquillas, provincia de El Oro. El instrumento fue una encuesta de diez ítems que fueron distribuidos por tres parámetros: la esfera de la gerencia, la esfera del currículo y la de liderazgo al interior del clima organizacional. La investigación concluye que, se ha podido constatar que, como característica del colegio Sara Serrano de Maridueña, está el trabajo desorganizado, aislado y descontextualizado.

Esta investigación sobre el clima institucional muestra que las actitudes y las vivencias de los docentes tienden a un trabajo descoordinado e individualista.

A nivel local se puede considerar trabajos como el de (Cerde, 2015, pág. 16), en su tesis titulada: “El liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el Clima institucional en una gestión escolar de calidad”. Tesis para obtener el grado de

Doctor en Educación. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El estudio asumió un carácter descriptivo correlacional, bajo una metodología mixta (cualicuantitativa) cuyo objetivo fue el de conseguir una comunicación horizontal y directa por medio de cuestionarios con los profesores que participaron de la muestra, esto permitió aplicar un análisis descriptivo para elaborar el informe. La investigadora arriba a la conclusión que se cumple la hipótesis de liderazgo y supervisión que ejerce el directivo en las esferas del MBD, tiene influencia positiva en la labor docente y en el clima de la institución. Se identificó una tendencia de que el liderazgo busca persuadir psicológicamente a sus docentes sobre la toma de decisiones y sobre el apoyo a otras, esto significa que la parte fundamental de la dirección del trabajo la asume el líder.

En este trabajo de investigación encontramos un antecedente directo, toda vez que reporta sobre el trabajo docente y el clima institucional cuando son impactados por el tipo de dirección que se ejerza.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 Clima institucional

Para (Edel, 2017, pág. 67) las investigaciones sobre psicología de las organizaciones han fortalecido el desarrollo de esta disciplina haciendo más grande la cobertura de la misma hacia la satisfacción laboral de los colaboradores, la manera cómo se dan origen a las motivaciones de las personas, el tipo de valores que se desarrollaban y las relaciones interpersonales de ellos en el ámbito de las instituciones. Los psicólogos pusieron su interés en los problemas que se derivan del agotamiento, la rutina y otros aspectos perturbadores del desenvolvimiento positivo en lo laboral.

En este sentido se empezaron a tener en cuenta otros aspectos que se interrelacionan de forma permanente como la competencia para aprender, para percibir, para estudiar la personalidad, la capacidad de liderazgo, la influencia de la personalidad y el carácter propio

de una persona; además, la manera en que se enfrentan los problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y el cansancio laboral.

Para (Viacava, 2016, pág. 39) cada institución propicia una cultura especial y particular y en esos términos trata de encontrar sujetos que se ajusten a ella y sean capaces de desarrollar sus capacidades en la empresa, brindando apoyo a los procedimientos para conseguir los propósitos de la institución.

Es allí donde entran a jugar un rol sumamente importante las estrategias de la psicología de las organizaciones la cual se encarga de identificar y conocer a los individuos por medio de la exploración de sus motivaciones así como la mejor forma de poner en juego las competencias que poseen, el buen manejo de un adecuado clima institucional que permita a los individuos adaptarse fácilmente.

Más adelante (Brunet, 2016, pág. 11) en su libro “El clima de trabajo en las organizaciones, recalca que existe una controversia muy grande respecto al concepto de clima institucional”. En consecuencia, el clima de una organización se puede percibir por una persona sin que se tome conciencia de los aspectos que lo componen, de esta manera, resulta complicado la medición del clima, puesto que no se sabe, de forma concreta, si el empleado lo valora en cuanto a sus opiniones personales o en función a las características de la institución.

Sin embargo, se nota con claridad, en las fuentes abordadas, que los investigadores han buscado más bien limitarse al aspecto metodológico de los estudios que se han consultado sobre clima que plantearse una definición unívoca. Como afirma (Jones, 2014, pág. 67), “Han limitado de manera acertada la problemática al identificar tres maneras diversas de investigar que no se excluyen entre sí, es decir, la medida múltiple de los atributos de la organización, la forma de percibir los atributos de la organización y a la medida perceptiva de las características individuales”. Es decir que se reduce a tres opciones los procesos investigativos permitiendo generar e inducir los diferentes atributos de la investigación.

Teoría del Clima institucional de Likert (1967)

Esta teoría del clima institucional fue propuesta por Likert, citado por (Ramos, 2016, pág. 19) “Determina que la conducta asumida por los colaboradores es dependiente directamente del comportamiento administrativo y el condicionamiento organizacional que ellos descubren en la organización; por este motivo, se afirma que las reacciones están determinadas por las percepciones”.

El mismo Likert precisa que hay tres tipos de variables para definir las características inherentes a una organización que son percibidas como componentes del clima:

1. . Las variables de causa: reconocidas como variables dependientes, las cuales se orientan a precisar el sentido en el que una institución se transforma y arriba a resultados concretos. En este grupo de variables se encuentran la estructura de organización y las de administración; la toma de decisiones, las competencias y las actitudes.

2. Variables intermedias: las variables de este tipo se orientan a la medición del 2. Variables intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interior de la organización y se reflejan en características tales como las motivaciones, el rendimiento, las formas de comunicación y la toma de decisiones. Hay que recalcar que estas variables son muy importantes, puesto que se constituyen en los procedimientos estructurales de la organización.

3. Variables finales: son las que aparecen como consecuencia de las variables del primer tipo y de las intermedias, y se orientan al establecimiento de resultados que se obtienen en la organización; es decir, la productividad, las ganancias o las pérdidas.

Likert indica que, para evaluar el clima institucional se debe tener como base las variables propuestas anteriormente; por este motivo, diseñó un instrumento que ayude a esta evaluación del clima de este momento de la empresa, con el clima ideal que se persigue.

La misma Ramos (2005) indica las características del instrumento que elaboró Likert:

(a) método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir en los empleados,

(b) características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades;

(c) características de los procesos de comunicación referidos a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y cómo se llevan a cabo;

(d) características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor – subordinado para establecer y cumplir los objetivos;

(e) características del proceso de toma de decisiones; pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades;

(f) características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales;

(g) características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales;

(h) objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

Dimensiones del clima institucional

a) Vivencias cotidianas

Según Shein, citado por (Ramos, 2015, pág. 11) se puede afirmar que “Las conductas y patrones de comportamiento de los individuos en la organización (sistema de personalidad) son el resultado del conjunto de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional (sistema cultural), como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción (sistema social)”. De esta forma, los sistemas culturales, social y de personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma. Así, la organización identifica elementos de su estructura que los individuos proyectan en estilos propios y dan lugar a procesos que se reflejan en sus comportamientos organizacionales.

b) Valores

De lo expresado por Shein, podemos deducir que el sistema de personalidad está conformado por un conjunto de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, en otras palabras, costumbres, la interacción entre los actores dentro de la organización, constituyendo el sistema social.

Es decir que como uno de los referentes que nos permite determinar el Clima institucional en una determinada organización y/o institución se tiene que tener en cuenta los sistemas culturales, social y de personalidad que se da a nivel de una determinada organización.

En el caso del campo educativo, el Clima institucional será determinado a nivel de una institución educativa. La interacción entre los individuos de una determinada organización, las normas que se establecen, van en última instancia a condicionar la forma de actuación de los actores de la organización ya sea que su forma de participación sea activo o pasivo, su conducta, es decir su comportamiento, dentro de la organización, contribuyendo de esta manera a lo que denominamos Clima institucional.

c) Motivación

Esta es una dimensión que se presenta como clave para la determinación del clima en una institución educativa. Para Fischman (2000) la motivación que es constante en un tiempo prolongado y consigue lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando en una organización están establecidos los incentivos para los trabajadores, pero solo tienen en cuenta los aspectos externos (bonos, aumentos de sueldo, gratificaciones) es muy posible que el personal se centre en lo material y decaiga su motivación interna.

Cuando la valoración está centrada en estímulos externos, al pasar un periodo pasarán a ser las únicas valoraciones que sienta el personal, por lo que la mística se empezará a perder. Fischman (2000) indica que la única manera de mantener la motivación de los colaboradores es satisfaciendo sus deseos internos, que su equipo se sienta reconocido para generar un compromiso motivado.

d) Actitudes y creencias

De acuerdo con Germani (2009) una actitud es, en esencia, una forma de respuesta anticipatoria, el comienzo de una acción que no necesariamente se completa. En este sentido, resulta mucho más dinámica y permite adelantarse con mayor facilidad a las tendencias del comportamiento que una mera opinión o idea.

La actitud ofrece, pues, un indicio para desenredar la maraña de las motivaciones humanas. En suma, pues, se puede definir una actitud como la tendencia o la predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas.

Crear es una manifestación durable de los modos de percibir y de los conocimientos que se relacionan a ciertos aspectos del mundo de la persona. Las creencias son ideas que se reconocen como verdaderas por un grupo, sin que implique revisar su validez objetiva; son lo que los miembros de un sistema social y cultural asumen como verdadero.

1.3.2 Desempeño laboral docente:

Según lo que indica (Bazarra, 2014, pág. 58) “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato”. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión, es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados. Realmente, en el día de hoy supone un gran desafío llegar a todo lo que plantea (Bazarra, 2014, pág. 23) “porque sabemos que las presiones que experimentan los profesores en las aulas, el manejo de la disciplina de los alumnos, la falta de la colaboración de los padres de familia, el uso de las nuevas tecnologías y metodologías en la escuela afectan de manera importante al ejercicio de la actividad docente y a la propia persona del enseñante”. Para poder seguir profundizando en el tema, es necesario definir el concepto de desempeño laboral docente.

Complementariamente, (Añorga, 2015, pág. 65) indica que “El desempeño laboral del maestro es la capacidad del docente para ejecutar acciones, cumplir deberes y obligaciones inherentes a su función como profesional y que son exigidas por su puesto laboral”. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

Para (Ledo, 2017, pág. 56), “El desempeño docente es la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión. Es una definición que se centra en el comportamiento en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión”. El término desempeño laboral docente se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. En este estudio, el desempeño laboral docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia.

Planificación Docente

Se refiere a las capacidades que definen de manera adecuada el proceso enseñanza – aprendizaje, a partir de su adecuación de un proyecto educativo, Sea en cuanto a los contenidos como a la metodología propuesta, a las actividades a realizar, los recursos a utilizar y los insumos para verificar su adecuación a los objetivos. Estas capacidades se ponen de manifiesto cuando el maestro cuenta con una planificación organizada con estrategias, acciones y recursos para desarrollar durante el año académico, previendo el tiempo y los recursos.

Dirección del aprendizaje:

Este tipo de competencia involucra las capacidades para usar adecuadamente las estrategias metodológicas y las herramientas innovadoras y adecuadas a las características de los alumnos. Esto se pone de manifiesto cuando el docente maneja diferentes estrategias para enseñar y las afina a los requerimientos de aprendizaje de los alumnos; a su vez, hace uso de espacios diversos como una forma de potenciar los procesos, tanto de enseñanza como de aprendizaje.

Evaluación del Aprendizaje

Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo; maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes; diseña actividades pedagógicas, Integración de Teoría y Práctica Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos teórico y práctico, aplicación de lo aprendido a nuevas situaciones, se fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana.

1.4. Formulación del problema:

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, ¿2018?

Problemas Específicos

¿Cómo influyen las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, ¿2018?

¿Cómo influyen las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, ¿2018?

¿Cómo influyen las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, ¿2018?

¿Cómo influyen los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, ¿2018?

¿Cómo influyen las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador, ¿2018?

1.5. Justificación del estudio.

El presente trabajo de investigación se justifica en el aspecto técnico porque lo que resulte de este estudio será sistematizado en una proposición científica sobre el clima institucional y el desempeño laboral docente y que, ajustando algunos parámetros, pueda ser aceptado como incorporación al campo del conocimiento científico, ya que se demuestra la relación que existe de forma permanente entre las variables en estudio.

En el ámbito metodológico nos permite contribuir con estrategias sobre el Clima institucional de cambio que permitan mejorar en los docentes su nivel de satisfacción laboral. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad pueden ser utilizadas en otros trabajos de investigación, de manera que se constituye en una propuesta metodológica.

De manera práctica, este estudio investigativo es importante ya que sus hallazgos van a permitir tomar medidas que coadyuven a la solución de problemas en relación a las variables y dimensiones.

Por último, desde el aspecto social, las conclusiones que genere esta investigación van a servir como fuente de información para la toma de decisiones en apoyar la preparación y actualización del personal directivo y docente.

1.6 Hipótesis.

Las hipótesis de investigación que se plantearon fueron las siguientes

1.6.1. Hipótesis General.

H₁: Existe influencia significativa del Clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

H₀: No existe influencia del clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe influencia significativa de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.

- H_0 : No existe influencia significativa de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.
- Existe influencia significativa de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.
- H_0 : No existe influencia significativa de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.
- Existe influencia significativa de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.
- H_0 : Existe influencia significativa de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.
- Existe influencia significativa de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo, Ecuador 2018.
- H_0 : No existe influencia significativa de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo, Ecuador 2018.
- Existe influencia significativa de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.
- H_0 : No existe influencia significativa de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.

1.7. Objetivos

Para la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos:

1.7.1. Objetivo general:

- Determinar la influencia del Clima institucional en el desempeño laboral docente de la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” Triunfo-Ecuador, 2018.

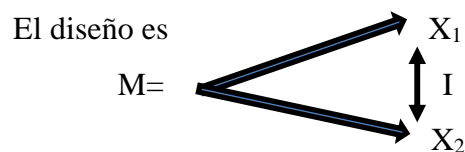
- Determinar la influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.
- Determinar la influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.
- Determinar la influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.
- Determinar la influencia de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.

II. MÉTODO:

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Según (Hernández, 2015) el diseño no experimental consiste en aplicar los instrumentos de las variables en estudio, sin incluir estímulos externos. En este caso, el estudio presente responde a un diseño correlacional causal tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales.

Es transversal porque recolecta datos y se da en un solo momento y en un tiempo único.



M = Muestra

X₁ = Variable 1 Comunicación organizacional

X₂ = Variable 2 Relaciones interpersonales

I = Influencia

Variables:

Esta investigación se realizará con dos variables principales:

Variable 1: Variable independiente: Clima institucional

Variable 2: Variable dependiente: Desempeño laboral docente

2.2. Operacionalización:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
CLIMA INSTITUCIONAL	El clima institucional es un atributo de la organización que retrata lo que sucede dentro de la escuela. Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una positiva relación entre los maestros, directivos y padres de familia (Sweedeland y Smith, 2002)	Es el ambiente de trabajo en la escuela que implica la capacidad de interactuar y productividad.	Vivencias cotidianas	Interrelaciones. Comunicación	Nominal
			Actitudes	Cooperación Conflictos	
			Creencias	Percepciones Objetividad	
			Valores	Responsabilidad Cooperación	
			Motivaciones	Recompensas Reconocimientos	
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	El desempeño docente es la capacidad del maestro para llevar adelante acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (Añorga, 2006)	Capacidad del docente para desarrollar su labor, tanto al planificar, dirigir el aprendizaje y evaluar.	Planificación curricular	Programación anual. Unidades didácticas. Plan de sesión.	Nominal
			Dirección del aprendizaje	Proceso de aprendizaje. Materiales educativos	
			Evaluación pedagógica	Evaluación del aprendizaje	

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 23 docentes

Muestra:

La muestra es igual a la población, es decir estuvo conformada por 23 docentes

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Según (Hernández, 2015, pág. 49), las técnicas son procedimientos sistematizados y operativos cuyo objetivo es la respuesta a problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Para la variable clima institucional se asumió la técnica de la encuesta; para desempeño laboral docente se consideró pertinente aplicar la observación sistemática.

Instrumentos:

En la misma línea, (Hernández, 2010, pág. 83) indica que los instrumentos son los medios operativos para la recolección de datos y pueden ser cuestionarios, guías de entrevista, test, etc. Para la variable clima institucional se aplicó el instrumento denominado cuestionario y para desempeño laboral docente se consideró pertinente aplicar la ficha observación del trabajo docente.

2.5. Procedimiento

En este sentido, de acuerdo con (Kelling, 2017, pág. 65) la validez es el nivel en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Para medir el grado de validez del instrumento se usó la validación por juicio de experto; en este caso, el experto validador fue el metodólogo Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche, quien validó estructura y contenido, y el docente asesor Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides, quien emitió la ficha de validación integral.

.

Confiabilidad:

De acuerdo con Kelling (2002) la confiabilidad es el nivel en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Lo que quiere decir que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Teniendo en cuenta que es necesario verificar la confiabilidad de los instrumentos, se recurrió a una prueba piloto, sobre cuyos resultados se aplicó el alfa de Cronbach y se obtuvo 0.791, es decir, una alta confiabilidad.

2.6. Métodos de análisis de datos:

La información que se obtuvo por medio de los instrumentos elaborados para este efecto, pasó un proceso sistemático en Microsoft Excel. Se dará uso al software SPSS 22 para la sistematización de los resultados correspondientes que luego fueron procesados en las tablas y gráficos; en este sentido, aprovechando la estadística descriptiva se elaboraron tablas y figuras; por otro lado, para contrastar las hipótesis se aplicó el Coeficiente de correlación de Pearson.

Luego de este análisis de información recolectada se pudo llevar adelante la discusión de los resultados, para la obtención de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

2.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta una reunión con los docentes para que se informen sobre el propósito de la investigación y para que puedan participar de forma voluntaria e informada.

Por otro lado, se tuvo en cuenta la reserva irrestricta de la identidad de los sujetos de la muestra; es decir, que los instrumentos son anónimos.

De la misma forma se mostró respeto para que la información que se ha consignado en las tablas y gráficos es la que se ha recogido en el trabajo de campo. Por último, se deja constancia que se respetó los derechos de autor.

III. RESULTADOS:

3.1 Estadística descriptiva:

Tabla 1: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

		Desempeño laboral docente							
Clima		Buena		Regular		Mala		Total	
institucional	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	5	21,88	5	21,54	2	8,75	12	52,17%
	Regular	2	8,75	7	30,15	0	0	9	39,13%
	Malo	1	4,37	1	4,31	0	0	2	8,70%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 1 describe que el 30,15% (7) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el clima institucional es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,31% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el clima institucional es malo y el desempeño laboral docente es regular. (Guerrero, 2016, pág. 34) Indica “Es uno de los factores de mayor importancia dentro de los procesos educativos para generar calidad y calidez”. Según estos resultados, el nivel de clima institucional es bueno (52,17%) y el desempeño laboral docente es regular (56%).

Tabla 2: Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

Desempeño laboral docente									
Vivencias cotidianas	Niveles	Buena		Regular		Mala		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	5	21,88	3	12,92	1	4,5	9	39,3%
	Regular	2	8,75	10	43,08	1	4,5	13	56,33%
	Malo	1	4,37	0	0	0	0	1	4,37%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 2 describe que el 43,08% (10) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de vivencias cotidianas es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,37% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de vivencias cotidianas es malo y el desempeño laboral docente es bueno. Las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Según estos resultados, el nivel de vivencias cotidianas de la variable clima institucional es regular (56,33%) y el desempeño laboral docente es regular (56%).

Tabla 3: Influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

		Desempeño laboral							
Actitudes		Bueno		Regular		Malo		Total	
	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	4	17,5	2	8,62	1	4,5	7	30,63%
	Regular	4	17,5	9	38,77	1	4,5	14	60,77%
	Malo	0	0	2	8,61	0	0	2	8,70%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 3 describe que el 38,77% (9) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de actitudes es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,5% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de actitudes es bueno y el desempeño laboral docente es malo. Existen factores que conforman el clima laboral de una organización que pueden traer resultados positivos o negativos.

Según estos resultados, el nivel de actitudes de la variable clima institucional es regular (60,77%) y el desempeño laboral docente es regular (56%).

Tabla 4: Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

		Desempeño laboral							
Creencias		Bueno		Regular		Malo		Total	
	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	4	17,5	4	17,23	1	4,5	9	39,23%
	Regular	4	17,5	9	38,77	1	4,5	14	60,77%
	Malo	0	0	0	0	0	0	0	0%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 4 describe que el 38,77% (7) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de creencias es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,5% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de creencias es bueno, pero el desempeño es malo. La gestión del talento humano es importante en las prácticas directivas y pedagógicas del ámbito educacional, porque apoya, motiva e incentiva el desempeño profesional de los involucrados. Según estos resultados, el nivel de creencias de la variable clima institucional es regular (60,77%) y el desempeño laboral docente es regular (56%).

Tabla 5: Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

Valores	Desempeño laboral							
	Niveles	Buena		Regular		Mala		Total
		fi	%	fi	%	fi	%	fi %
	Bueno	4	17,5	2	8,62	2	9	8 35,12%
	Regular	1	17,5	10	43,08	0	0	0 60,58%
	Malo	3	0	1	4,30	0	0	4 4,30%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23 100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 describe que el 43,08% (10) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de los valores es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,30% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de valores es malo y el desempeño laboral docente es regular. Las funciones y roles en el área de trabajo escolar, servirá para desarrollar y aplicar mejores métodos que contribuirán en comportamiento organizacional, dirección, educación y trabajo en equipo, fomentando iniciativas que mejoren el desarrollo. Según estos resultados, el nivel de valores de la variable clima institucional es regular (60,58%) y el desempeño laboral docente es regular (56%).

Tabla 6: Influencia de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018.

		Desempeño laboral							
Motivaciones		Bueno		Regular		Malo		Total	
	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	3	13,13	2	8,62	1	4,5	6	26,25%
	Regular	4	17,5	9	38,77	0	0	13	56,27%
	Malo	1	4,37	2	8,61	1	4,5	4	17,48%
	Total	8	35%	13	56%	2	9%	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Manuela Cañizares”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 6 describe que el 38,77% (9) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que las motivaciones son regulares y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,37% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que las motivaciones son malas, pero el desempeño laboral es bueno. Las instituciones y sus climas organizacionales deben de ser el reflejo de una excelente organización, desempeño profesional, comunicación y armonía, permitiendo a sus miembros desarrollar sus capacidades.

Según estos resultados, el nivel de motivaciones de la variable clima institucional es regular (56,27%) y el desempeño laboral docente es regular (56%)

3.2 Estadística inferencial:

Tabla N° 7. Influencia del clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones		Clima institucional	Desempeño laboral docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 7 se presenta la Influencia del Clima institucional y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,721, lo que indica una influencia alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa del Clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Tabla N° 8. Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones		vivencias cotidianas	desempeño laboral docente
vivencias cotidianas	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 8 se presenta la Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,679, lo que indica una influencia alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa de las vivencias cotidianas en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.

Tabla N° 9. Influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones		actitudes	desempeño laboral docente
actitudes	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 9 se presenta la Influencia de las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,631, lo que indica una influencia alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa de las actitudes en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.

Tabla N° 10. Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones			
		Creencias	desempeño laboral docente
Creencias	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,699*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 10 se presenta la Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,699, lo que indica una influencia alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa de las creencias en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018.

Tabla N° 11. Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones		Valores	desempeño laboral docente
Valores	Correlación de Pearson	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 11 se presenta la Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,507, lo que indica una influencia moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa de los valores en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo, Ecuador 2018.

Tabla N° 12. Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018

Correlaciones		Motivaciones	desempeño laboral docente
Motivaciones	Correlación de Pearson	1	,518**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,518**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla N° 12 se presenta la Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,518, lo que indica una influencia moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, es decir, que existe influencia significativa de las motivaciones en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.

IV. DISCUSIÓN:

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño laboral docente de la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador, 2018.

El 30,15% (7) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el clima institucional es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,31% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el clima institucional es malo y el desempeño laboral docente es regular. Esto considerando que el 52% considera que el nivel de clima institucional en la escuela “Manuela Cañizares” es bueno.

En cuanto al nivel de desempeño laboral docente, el 56% considera que el nivel de desempeño laboral docente es regular. La Influencia del Clima institucional en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,721, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01.

En cuanto al clima institucional y desempeño se concuerda con Cerda (2010), quien llega a la conclusión que se cumple la hipótesis de liderazgo y supervisión que ejerce el director en las áreas del MBD, influye positivamente en el trabajo docente en el Clima institucional de la unidad Educativa. Por su parte, García (2008), concluye que la calidad de la gestión Académico-Administrativo se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post Grado Facultad de Educación de la UMSM periodo 2007-1. Esta relación es significativa y alcanza un nivel de aceptable de 37.5%.

Es importante destacar que el clima institucional del mundo que rodea a los integrantes de a institución basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo laboral. Es así que el desempeño de un docente está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Establecer la influencia de las vivencias cotidianas y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” Triunfo-Ecuador, 2018.

El 43,08% (10) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de vivencias cotidianas es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,37% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de vivencias cotidianas es malo y el desempeño laboral docente es bueno. El 57% considera que el nivel de vivencias cotidianas en la escuela “Manuela Cañizares” es regular. La Influencia de las vivencias cotidianas en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,679, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01.

El desempeño de los docentes puede ser positivo o negativo, debido al clima organizacional existente si este es discordante con los principios de la educación. También cabe la posibilidad de que el personal sea eficiente en su labor y no genere problemas, realizando su labor directiva, pedagógica y administrativa con agrado y dedicación.

Identificar la influencia de las actitudes y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.

El 38,77% (9) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de actitudes es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,5% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de actitudes es bueno y el desempeño laboral docente es malo. El 61% considera que el nivel de actitudes en la escuela “Manuela Cañizares” es regular. Las actitudes en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,631, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Hay coincidencias con Olaz (2009) quien indica que el análisis del clima laboral debe concebirse, más que como un estado, cercado en el tiempo, como un proceso dinámico que varía en función de unas coordenadas espacio-temporales, sin que por esto pueda asegurarse una proyección del mismo, aun en el corto plazo. Por ello, desarrollar la capacidad de

anticipación a situaciones adversas y comprometidas, permitirá amortiguar la degradación del mismo mediante el tratamiento preventivo de los síntomas y, lo que es más importante, entender que variables se encuentran intervinientes. Dentro de un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación favorecen el buen desempeño docente lo que conlleva ofrecer un buen servicio educativo.

Establecer la influencia de las creencias y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.

El 38,77% (7) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de creencias es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,5% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de creencias es bueno, pero el desempeño es malo. En general el 61% considera que el nivel de creencias en la escuela “Manuela Cañizares” es regular. La Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,699, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Este es uno de los aspectos más controversiales para los docentes porque algunos manifiestan que las creencias son negativas, pero que ayudan como motores para actuar bien.

En el campo educativo, las creencias sobre el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño docente; pero si en las instituciones educativas existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida institucional, en detrimento de las relaciones interpersonales, que se resquebrajan por falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo. Es necesario que existan líderes capaces de conducir a los miembros de una organización hacia el logro de las metas y objetivos organizacionales.

Establecer la influencia de los valores y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.

El 43,08% (10) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que el nivel de los valores es regular y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,30% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que el nivel de valores es malo y el desempeño laboral docente es regular. El 48% considera que el nivel de

valores en la escuela “Manuela Cañizares” es regular. La Influencia de los valores en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,507, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Uno de los valores institucionales prescrito en los documentos de gestión y que se vivencia en la escuela es el compañerismo; por tal motivo se discrepa con Silva (2011) quien concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Establecer la influencia de las motivaciones en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018.

El 38,77% (9) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” consideran que las motivaciones son regulares y el desempeño laboral docente también es regular. Por otro lado, el 4,37% (1) de los docentes en la escuela “Manuela Cañizares” considera que las motivaciones son malas, pero el desempeño laboral es bueno. El 57% considera que el nivel de motivaciones en la escuela “Manuela Cañizares” es regular. La Influencia de las creencias en el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,518, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Con Arreaga. (2011) se puede deducir que es importante estar motivado para continuar con modelo de enseñanza e incorporen nuevas pedagogías en su instrucción.

V. CONCLUSIONES:

- Existe influencia significativa del Clima institucional y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo- Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,721, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 1)
- Existe influencia significativa de las vivencias cotidianas y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,679, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 2)
- Existe influencia significativa de las actitudes y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018. pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,631, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 3)
- Existe influencia significativa de las creencias y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,699, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 4)
- Existe influencia significativa de los valores y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo, Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,507, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 5)
- Existe influencia significativa de las motivaciones y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018 pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,518, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. (Tabla N° 6)

VI. RECOMENDACIONES:

La directora de la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador, 2018 busco socializar, con los docentes, los resultados de la presente investigación, con la finalidad de que se puedan asumir correctivos tendientes a mejorar la el clima institucional como una forma de ayudar a que, estando más satisfechos, se pueda mejorar el desempeño docente.

El colectivo académico de escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador, 2018 tomo conciencia de que desempeño docente está influenciado por el clima institucional, por tal motivo se debe mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores y se podrá mejorar el servicio académico.

La directora y los docentes de la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador busco afianzar las vivencias cotidianas de la comunidad educativa, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los docentes y se alcancen mejores resultados educativos.

El colectivo académico de la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador planifico y participo en una jornada de reflexión en la que se asuma el compromiso de mejorar las actitudes y, con ello, fortalecer el desempeño laboral de los docentes y se alcancen mejores resultados educativos.

La directora y los docentes de la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador busco los mecanismos pertinentes para fortalecer la vivencia de valores personales e institucionales, con el objetivo de darle dinamismo al desempeño laboral de los docentes y se alcancen resultados educativos satisfactorios.

La comunidad educativa de la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador identifico las fuentes más pertinentes para fortalecer la motivación laboral y, de esta manera, impactar en un desempeño docente más acorde con las exigencias y necesidades de los estudiantes y del contexto.

REFERENCIAS:

- Alvarado, O (2003), *Clima organizacional y Gerencia de los Procesos Productivos del Área de Planta de las Empresas de Pintura en Venezuela*. Trabajo de grado no publicado. Universidad Santa María área de postgrado. Valencia – Venezuela.
- Añorga. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México : Quinta Edición: Ediciones Trilla.
- Arreaga. (2016). *Evaluación del desempeño de los docentes de la Escuela Primaria “Julio Reyes Gonzales” de la comuna “San Pedro”* . provincia de Santa Elena.: Universidad de Santa Elena.
- Bazarra. (2014). *La educación de niños y adolescentes del siglo XXI*. Mexico: Adventure.
- Brunet. (2016). *El Clima El clima de Trabajo en la Organizaciones y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.
- Cerda. (2015). *“El liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el Clima institucional en una gestión escolar de calidad”*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación. . Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chacón K y Urbina M. (2.001). *Actitud de los trabajadores de Base hacia los Factores Motivacionales de la Empresa NISSAN*. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. Círculo de Lectores. (2.002). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. Segunda Edición: Editorial Monos S.A.
- Clima Organizacional Tesis. Recuperado 05, de mayo de 2018, de <http://www.tesis.com/ensayos/Clima-Organizacional-Tesis/6479737.html>.
- Cornell, N. (1995) *Psicología*. Novena Edición. México: Prentice-Hall.
- Dalessandrini (2009) *Integración y formación de equipo*. Barcelona. Mimeo.
- De la Cruz (2008) *Las Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Bogotá: McGraw-Hill / Irwin.
- Dessler. Gary (1993): *Organización y Administración México* Pag. 181.
- Díaz A. y Morgado M. (2.000). *Motivación e Incentivación del Personal Administrativo de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo*. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

- Domínguez. (2015). *El desempeño laboral docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Bogotá: tesis presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacion.
- Edel, R. G. (2017). *Autoestima y Compromiso Organizacional en trabajadores en una Universidad Pública de Provincias*. Colombia: Revista de Investigación en Psicología de la UNMSM, pp.103-108.
- Escobar. (2017). *Clima institucional*. Chile: Navarra.
- Estrada. (2016). *Procesos educativos de calidad*. Bogotá: Trillas.
- García. (2015). Mexico.
- García. (2015). *Fundamentos del clima organizacional*. Mexico: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- García. (2015). *Influencia del Clima Organizacional de las Empresas privadas venezolanas en el Desempeño de sus Recursos Humanos. Trabajo de grado no publicado*. . Valencia – Venezuela: Universidad Santa María área de postgrado. .
- Guaranda. (2015). *Los procesos educativos en la generación de clima institucional*. Quito: Universidad Central.
- Guerrero. (2016). *El clima instituciones en el desempeño docente*. Mexico: Hileras.
- Guillen. (2015). *Los procesos educativos en Ecuador*. Quito: Santillana.
- García (2008) “*La Calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño laboral docente en la Escuela de Postgrado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UMSM*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación* (tercera edición), México, McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana. Editores S.A.
- Jones, J. y. (2014). *Clima Organizacional*. Colombia. Bogotá: Universidad Del Rosario.
- Kerlinger F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (3ra. ed.). México: McGraw Hill.
- Koenes, K. (1996): *Dirección de Marketing*. México: Prentice-Hall.
- Leite, J., & Lehtinen, U. (1982). *Service quality: A study of quality dimensions*. Unpublished working paper. Service Management Institute. Helsinki.

- Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Litwin, G. y Stringer, R.: «Motivation and Organizational Climate», Boston, Harvard University Press, USA, 1968.
- Ledo. (2017). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada*. Mexico: Lex Nova.
- Olaz. (2014). *Definición de un modelo de clima laboral en la gestión por competencias de la Escuela de Administración. Núcleo de Sucre- Universidad de Oriente. Trabajo de grado no publicado*. . Cumaná: Universidad De Oriente.
- Olivero (2007), *Escala Clima Laboral CL.SPC*. Lima: Cartolan.
- Pesantes. (2016). *El desempeño laboral docente*. Cali: Impress.
- Ramos. (2015). *Las relaciones humanas en las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ramos. (2016). *El Clima en las organizaciones*. Barcelona: Tub.
- Rubio, N. (2004) *Calidad en el servicio de atención al cliente en una empresa química industrial Facultad de Contaduría y Administración – Universidad Veracruzana, México*.
- Silva. (2016). *Características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación*. . Cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. : Universidad de Manabí.
- Talenttools. (2014). *Factores que conforman el clima organizacional*. Calí: Producciones libres.
- Viacava. (2016). *Administración de la Educación*. . Lima: Facultad de Teología Pontificia y Civil .
- Viacava. (2016). *Propósitos institucionales de la institución*. Bogotá: Unitas.

Anexos

Anexo 1. Ficha de instrumento para medir el clima institucional FICHA DE TÉCNICA DE INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nombre:

Ficha de evaluación del clima institucional y desempeño laboral docente

Autora:

Lic. Ayora González Lidia Nury

Estructura:

Consta de 37 ítems y abarca dos variables: Clima institucional y Desempeño laboral docente

La variable Clima institucional, tiene 21 ítems y ha sido operacionalizada en cinco dimensiones: Vivencias cotidianas; actitudes, creencias; valores y motivaciones.

La variable desempeño laboral docente, tiene 16 ítems y ha sido operacionalizada en tres dimensiones: planeamiento curricular, dirección del aprendizaje y evaluación pedagógica.

La escala valorativa indica:

- 1 = Nunca.
- 2 = A veces.
- 3 = Casi siempre.
- 4 = Siempre.

La validación se realizó por juicio de experto y a Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach) = 0,789.

Anexo 2. Ficha de evaluación del clima institucional

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

I. INDICACIONES:

Estimado docente, este instrumento ha sido elaborado, estrictamente con propósitos académicos, y pretende medir el nivel de clima institucional y desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares” de Guayaquil. Tu colaboración es muy valiosa para el desarrollo de la investigación por lo que agradecemos de antemano tu aporte.

II. ESCALA VALORATIVA:

1 = Nunca.

2 = A veces.

3 = Casi siempre.

4 = Siempre.

Nº	VARIABLE/DIMENSIONES/INDICADORES	ESCALA DE VALORES			
	VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL	1	2	3	4
	D1.- VIVENCIAS COTIDIANAS:				
1	¿Mantiene una relación asertiva con sus directivos?				
2	¿Las relaciones con los otros docentes es adecuada?				
3	¿Su comunicación con los directivos es adecuada?				
4	¿Mantiene una comunicación fluida con los demás trabajadores en la escuela?				
	D2.- ACTITUDES:				
5	¿Los maestros muestran disposición para colaborar en las actividades de la escuela?				
6	¿Los diferentes estamentos de la escuela colaboran entre sí?				
7	¿El nivel de conflictos es muy bajo?				
8	¿Ante un conflicto, inmediatamente la comunidad magisterial busca solucionarlo?				
	D3.- CREENCIAS				
09	¿Se percibe un clima de sinceridad y colaboración?				
10	¿El trabajo en equipo está considerado como algo importante?				
11	¿Participa en la elaboración de los documentos de gestión?				
12	¿Los problemas institucionales son asumidos por todos?				
	D4.- VALORES				

13	¿Se asume, con responsabilidad, el rol que le toca a cada uno en la escuela?				
14	¿Se nota participación responsable de la comunidad educativa en la gestión?				
15	¿Se solidarizan con el compañero que tiene dificultades?				
16	¿Se proyectan para ayudar a los más necesitados?				
	D5.- MOTIVACIONES				
17	¿Se tiene en cuenta las acciones meritorias para recompensarlas?				
18	¿Existe un programa de incentivos a los trabajadores de la escuela?				
19	¿Se estimula la participación de los trabajadores en acciones extraordinarias?				
20	¿Se entregan reconocimientos a los trabajadores que se han esforzado en favor de la escuela?				
	VARIALE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOECNET:				
	PLANEAMIENTO CURRICULAR:				
	I1.- PROGRAMACIÓN ANUAL				
22	¿Elabora y cuenta con programación anual, sugeridas por Mineduc?				
23	¿Diversifica la programación anual?				
	I2.- UNIDADES DIDÁCTICAS:				
24	¿La mayoría de unidades didácticas presentan orientaciones sobre el auto aprendizaje dentro y fuera del aula, fomentando actitud crítica y abierta a nuevos aprendizajes por parte de los estudiantes?				
25	¿Utiliza otras unidades de aprendizaje (proyectos y módulos)?				
	I3.- SESIONES DE APRENDIZAJE:				
26	¿En las sesiones de aprendizaje la evaluación es permanente, los docentes personalizan una retroalimentación oportuna a los estudiantes?				
27	¿Los docentes incluyen dentro de sus sesiones de aprendizaje el uso de una amplia gama de nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC)?				
28	¿Al desarrollar sus sesiones de aprendizaje, cumple con los procesos pedagógicos?				
	DIRECCIÓN DEL APRENDIZAJE:				
	I1.- PROCESOS DE APRENDIZAJE:				
29	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?				
30	¿Aplica nuevas estrategias en el aprendizaje, sugeridas por el MED?				
31	¿Su trabajo de planificación está orientado con las rutas de aprendizaje y D.C.N. mejorado?				
	I2.- MATERIAL EDUCATIVO:				

32	¿Utiliza adecuadamente los materiales que son proporcionados por la I.E.?				
33	¿Emplea recursos didácticos, innovadores en la institución educativa?				
EVALUACIÓN PEDAGÓGICA:					
I1.- TÉCNICAS DE ENSEÑANZA:					
34	¿Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos?				
35	¿En qué medida la técnica empleada por el docente le permite ampliar sus conocimientos?				
I2.- INSTRUMENTOS:					
36	¿Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados?				
37	¿Elabora y aplica diversos instrumentos de evaluación?				

Elaborado por la investigadora.

Anexo 3. Ficha de instrumento para medir el clima institucional

VALIDACIÓN DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, 2018

I. ESTRUCTURA:


INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Las indicaciones son claras y precisas.					X
2. La cantidad de ítems va a venir de Italia				X	
3. Tiene una organización adecuada.				X	
4. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	18				

II. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Tiene estrecha relación con Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
2. La redacción es adecuada.				X	
3. El contenido es pertinientenido es pertinente y relevante.				X	
4. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	18				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento Encuesta para recoger información sobre Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, 2018, presentado por la Lic. AYORA GONZÁLEZ Lidia Nury y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	8	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

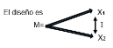
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.791	37

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general: ¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la escuela “Manuela Cañizares” ?, El Triunfo- Ecuador, 2018	Objetivo general: <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo– Ecuador, 2018. 	Hipótesis general: H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo- Ecuador 2018 H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño aboral docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador 2018.	Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo explicativo. DISEÑO: Correlacional causal Esquema: 	Población 23 docentes Muestra: Censal, es decir, 23 docentes
Problemas específicos: <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo influyen las vivencias cotidianas en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, ¿2018? ¿Cómo influyen las actitudes en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador, ¿2018? ¿Cómo influyen las creencias en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, ¿2018? ¿Cómo influyen los valores en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, ¿2018? ¿Cómo influyen las motivaciones en el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, ¿2018? 	Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> Establecer la influencia entre las vivencias cotidianas y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares” Triunfo-Ecuador, 2018. Identificar la influencia entre las actitudes y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018. Establecer la influencia entre las creencias y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018. Establecer la influencia entre los valores y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018. 	Hipótesis específicas: H1 = Existe relación significativa entre • Existe relación significativa entre las vivencias cotidianas y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018. <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018. Existe relación significativa entre las creencias y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares” El Triunfo, Ecuador 2018. Existe relación significativa entre los valores y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, EL Triunfo, Ecuador 2018. Existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño docente en 	Dónde: M: Muestra X1: Clima institucional Y2: desempeño laboral docente. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: 1. Cuestionario:	

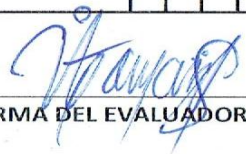
	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la influencia entre las motivaciones y el desempeño docente en la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo-Ecuador, 2018. 	la escuela “Manuela Cañizares”, El Triunfo, Ecuador 2018.		
--	---	---	--	--

Anexo 5. Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y su influencia en el desempeño llaboral de los docentes de la escuela Manuela Canizares El Triunfo 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O
							RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL Señalan que el Clima institucional es un atributo de la organización que retrata lo que acontece dentro de la escuela. Los climas escolares son saludables y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, directivos y padres de familia señala Sweedelandy y Smith (2002)	VIVENCIAS COTIDIANAS	Interrelaciones. Comunicación	¿Mantiene una relación asertiva con sus directivos?												
			¿Las relaciones con los otros docentes es adecuada?												
	ACTITUDES	Cooperación Conflictos	¿Su comunicación con los directivos es adecuada?												
			¿Mantiene una comunicación fluida con los demás trabajadores en la escuela?												
			¿Ante un conflicto, inmediatamente la comunidad magisterial busca solucionarlo?												
	CREENCIAS	Percepciones Objetividad	¿Los diferentes estamentos de la escuela colaboran entre sí?												
			¿Se percibe un clima de sinceridad y colaboración?												
	VALORES	Responsabilidad Cooperación	¿El trabajo en equipo está considerado como algo importante?												
			¿Los problemas institucionales son asumidos por todos?												
	MOTIVACIONES	Recompensas Reconocimientos	¿Se tiene en cuenta las acciones meritorias para recompensarlas?												


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6. Matriz de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO PARA EL EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE”

OBJETIVO: EVALUAR EL EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE

DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y su influencia en el desempeño llaboral de los docentes de la escuela Manuela Canizares El Triiunfo 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE Señala que el desempeño docente es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Añoaga (2006)	Vivencias cotidianas	nterrelaciones. Comunicaciónl	¿Aplica nuevas estrategias en el aprendizaje, sugeridas por el MED?												
			¿Su trabajo de planificación está orientado con las rutas de aprendizaje y D.C.N. mejorado?												
	Actitudes	Cooperación Conflictos	¿Utiliza adecuadamente los materiales que son proporcionados por la I.E.?												
			Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse con equipo de trabajo docente.												
			¿Emplea recursos didácticos, innovadores en la institución educativa?												
	Creencias	Percepciones Objetividad	¿Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje												
			¿En qué medida la técnica empleada por el docente le permite ampliar sus conocimientos?												
	Valores	Responsabilidad Cooperación	¿Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados?												
			¿Elabora y aplica diversos instrumentos de evaluación?												
	Motivaciones	Recompensas Reconocimientos	¿Tiene en cuenta los ritmos y procesos de aprendizaje para su evaluación?												


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN"


OBJETIVO: EVALUAR EL LIDERAZGO ACTUAL DEL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVO JUAN LEÓN MERA MARTÍNE


DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado 
------------	---------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO (CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE)

	CLIMA INSTITUCIONAL																		DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	9	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	52
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	45	
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	6	8	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	55	
4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	5	8	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	52
5	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	50	
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	6	0	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	51	
7	2	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	9	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	53	
8	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	6	0	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	49	
9	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	55	
10	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47	
11	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	6	7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	54	
12	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	6	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	50	
13	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	5	9	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	48	
14	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	5	6	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	42	
15	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50	

[illegible]

Anexo 6. Oficio de solicitud



ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MANUELA CAÑIZARES"

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN
BASICA MANUELA CAÑIZARES EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la maestra AYORA GONZÁLEZ Lidia Nury aplico la prueba piloto del proyecto de investigación titulado **clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la ESCUELA BÁSICA Manuela Cañizares El Triunfo Ecuador 2018**. Dicha prueba se realizó en la institución en el mes de Junio – Julio del presente año.

Se expide la presente solicitud a la interesada, para fines que estimen convenientes

El Piedrero Julio del 2018


Lcda: Bibiana Cervantes Marcillo
Directora del plantel



Anexo 7. Certificado de autorización



ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MANUELA CAÑIZARES"

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN
BASICA MANUELA CAÑIZARES EXP IDE LA PRESENTE:

CERTIFICA

Que he autorizado a la maestra AYORA GONZÁLEZ Lidia Nury a la ejecución del trabajo de investigación titulado **clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la ESCUELA BÁSICA Manuela Cañizares El Triunfo Ecuador 2018.**

El mismo que será aplicado a los docentes de las dos secciones (matutina y vespertina)

Como grupo experimental durante el año lectivo 2018.

Se expide la presente solicitud a la interesada para fines que estimen convenientes.

El Piedrero Junio del 2018

Lcda: Bibiana Cervantes Marcillo

Directora del plantel



Anexo 8. Certificado de constancia



REPUBLICA DEL ECUADOR
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

"Manuela Cañizares"

EL PIEDRERO- TRIUNFO - GUAYAS - ECUADOR

MAIL: eebmanuela@hotmail.com

FONO: 0991097122

La que suscribe, Directora de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que la maestra **Lic. AYORA GONZÁLEZ Lidia Nury** ha aplicado, en la institución que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para su tesis titulada: Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica "Manuela Cañizares", El Triunfo, Ecuador, 2018.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que sean convenientes.

El Piedrero, julio de 2018

Atentamente,


Lic. Bibiana Cervantes M
DIRECTORA




Recibido:
05/07/2018